

MASALAH KEPIMPINAN DALAM KONTEK KEUTUHAN KEPIMPINAN NEGARA

LEADERSHIP PROBLEMS IN THE CONTACT OF NATIONAL INTACT

Mohd Nor Jaafar & Aisyah Abu Bakar
Universiti Utara Malaysia

ABSTRAK

Tanggungjawab memimpin dan mengurus sesebuah masyarakat untuk mencapai objektif dan matlamat terletak kepada bahu pemimpin. Kejayaan dan kemajuan sesuatu masyarakat bergantung kuat kepada gaya kepimpinan pemimpin mereka dan berkait rapat dengan kesedaran menunaikan tanggungjawab oleh kepimpinan tersebut. Kajian ini dijalankan untuk mengenal pasti (a) tahap kepuasan dan komitmen kerja (b) perbezaan penilaian tahap kepuasan dan komitmen kerja kakitangan dari segi jantina, (c) hubungan antara kepimpinan pengarah dengan kepuasan kerja, dan (d) hubungan antara kepimpinan Pengarah Hal Ehwal Pelajar dengan kepuasan dan komitmen kerja kakitangan Jabatan Hal Ehwal Pelajar, Universiti Utara Malaysia. Kajian ini menggunakan Teori Keperluan Hierarki Maslow (1954) untuk mengkaji kepuasan kerja dan komitmen kerja serta Teori Laluan Maklumat House (1974) untuk mengkaji tingkah laku kepimpinan. Seramai 120 responden terlibat dalam kajian ini. Instrumen kajian terdiri daripada 50 item mengenai kepuasan kerja, 18 item mengenai komitmen kerja dan 35 item mengenai tingkah laku kepimpinan pengarah. Dapatan kajian ini mendapati bahawa, pertama, tahap kepuasan kerja dan komitmen kerja kakitangan Jabatan Hal Ehwal Pelajar Universiti Utara Malaysia adalah tinggi. Kedua, tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen kerja kakitangan lelaki dan perempuan. Ketiga, kajian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara semua ciri kepimpinan pengarah dari segi tingkah laku kepimpinan mengarah, tingkah laku kepimpinan menyokong, tingkah laku kepimpinan penyertaan dan tingkah laku kepimpinan berorientasikan kejayaan dengan kepuasan kerja dan komitmen kerja. Hasil kajian juga mendapati tingkah laku kepimpinan yang dominan oleh pengarah ialah tingkah laku berorientasikan kejayaan, manakala tingkah laku mengarah adalah yang paling kurang diamalkan.

ABSTRACT

Responsibility to lead and manage a community to achieve its objectives and goals is to shoulder the leader. The success and progress of a society depends heavily on the leadership style of their leader and is closely related to consciousness to fulfill its obligations by the leadership. This study was conducted to identify (a) the level of job satisfaction and commitment (b) the assessment of the level of satisfaction and commitment of employees working in terms of gender, (c) the relationship between the leadership of the director of job satisfaction, and (d) the relationship between leadership Affairs Director Students with satisfaction and commitment of the staff of the Student Affairs Department, Universiti Utara Malaysia. This study uses Maslow's Hierarchy of Needs Theory (1954) to study the job satisfaction and work commitment and Theory of Information Access Information House (1974) to study the behavior of the leadership. A total of 120 respondents participated in this study. The instrument consisted of 50 items regarding job satisfaction, 18 items of work commitments and 35 items about leadership behaviors of the director. The findings of this study showed that, first, the level of job satisfaction and commitment of the staff of Student Affairs Department of Universiti Utara Malaysia is high. Second, there was no significant difference between job satisfaction and work commitment of male and female staff, Third, studies have shown a significant relationship between all the director in terms of leadership behavior directed leadership, leadership behavior support, participative leadership behavior and behavior achievement oriented with job satisfaction and job commitment. The study also found that the dominant leadership behavior by directors is success-oriented behavior, while directing behavior is the least used.

PENGENALAN

Kakitangan yang mempunyai kepuasan dan komitmen kerja yang tinggi adalah merupakan aset yang sangat penting bagi keberkesanan sesebuah organisasi. Keberkesanan sesebuah organisasi juga berkait rapat dengan tingkah laku kepimpinan. Fiedler & Garcia (1987) menegaskan seseorang pemimpin hendaklah mempunyai personaliti dan beberapa sifat lain sebagai pemimpin. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepimpinan seseorang. Antaranya ialah hubungan pemimpin dengan ahli atau kakitangan. Perhubungan ini melibatkan juga semua kakitangan sokongan yang yakin dengan kepimpinannya. Begitu juga kedudukan kuasa yang dikaitkan dengan seseorang pemimpin. Akhir sekali struktur tugas yang dirujuk kepada tugas para pengikut.

PERNYATAAN MASALAH

Jabatan Hal Ehwal Pelajar diwujudkan bertujuan untuk menyediakan perkhidmatan kepada mahasiswa. Antara kemudahan yang disediakan ialah dewan penginapan, perkhidmatan bas, penyediaan penginapan kepada para tetamu luar di rumah tamu universiti. kemudahan kafeteria, perkhidmatan dobi, kerjaya, kaunseling, siswa niaga, kebajikan dan bantuan kewangan. Bebanan tugas yang berat yang terpaksa dipikul oleh kakitangan Jabatan Hal Ehwal Pelajar di institusi pengajian tinggi ini dikhuatiri mendatangkan ketidakpuasan bekerja dalam kalangan kakitangan; yang mana ketidakpuasan kerja akan menyebabkan komitmen yang rendah dalam kalangan mereka.

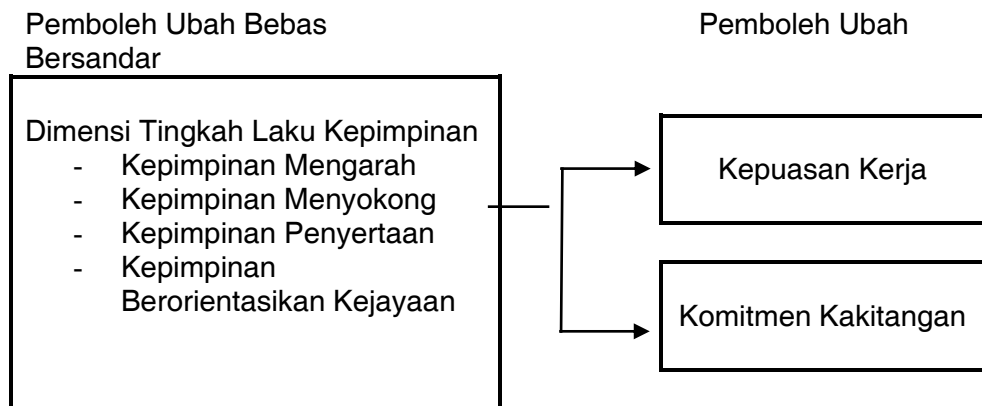
Sehubungan itu, kajian ini dijalankan untuk mengenal pasti tahap kepuasan bekerja dan komitmen kakitangan di Jabatan Hal Ehwal Pelajar. Kajian ini juga mengkaji hubungan kepuasan kerja dan komitmen kakitangan dengan kepimpinan Pengarah Jabatan Hal Ehwal Pelajar, Universiti Utara Malaysia, Sintok, Kedah Darulaman.

OBJEKTIF KAJIAN

Objektif khusus kajian ini ialah:

1. Menenal pasti tahap kepuasan kerja dan komitmen kakitangan Jabatan HalEhwal Pelajar di Universiti Utara Malaysia.
2. Menenal pasti perbezaan penilaian tahap kepuasan kerja dan komitmen kakitangan Jabatan Hal Ehwal Pelajar dari segi jantina.
3. Menenal pasti hubungan di antara kepimpinan pengarah dengan kepuasan kerja kakitangan Jabatan Hal Ehwal Pelajar Universiti Utara Malaysia.
4. Menenal pasti hubungan di antara kepimpinan pengarah dengan komitmen kakitangan Jabatan Hal Ehwal Pelajar Universiti Utara Malaysia.

KERANGKA KAJIAN



KEPENTINGAN KAJIAN

Dapatan kajian dijangka berupaya memberi gambaran faktor yang perlu diberi tumpuan bagi memastikan kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi oleh kakitangan-kakitangan Jabatan Hal Ehwal Pelajar di Universiti Utara Malaysia bertambah baik serta dapat dipertingkatkan mutu kecemerlangan organisasi jabatan dengan lebih berkesan dan teratur. Dapatan kajian ini juga berguna dan akan dapat membantu kakitangan-kakitangan di Jabatan Hal Ehwal Pelajar, Universiti Utara Malaysia untuk menilai, merancang, melaksana dan menyediakan kursus serta latihan dalam bidang pentadbiran kemajuan kakitangan. Dapatan kajian ini dapat menambahkan lagi sumber rujukan dalam bidang pentadbiran terutamanya yang berkaitan dengan pengurusan di setiap jabatan di institusi-institusi pengajian tinggi.

DEFINISI OPERATIONAL

Kepuasan Kerja - Kepuasan kerja ditakrifkan sebagai gabungan kesemua psikologi, fizikal, dan keadaan persekitaran yang memastikan seseorang kakitangan berasa berpuas hati dengan kerja yang dilakukan (Hoppock, 1935).

Komitmen Kakitangan - Komitmen kakitangan bermaksud kesetiaan dan kehendak untuk bersama (Morgan dan Hunt, 1994; Yusuf Hj. Hanifah, 1981).

Kepimpinan - Kepimpinan ialah “Proses yang mempengaruhi kegiatan individu atau kumpulan terhadap usaha pencapaian matlamat dalam situasi tertentu” (Hersey & Blanchard, 1998).

Gaya Kepimpinan - Gaya kepimpinan boleh juga ditakrifkan sebagai cara atau kaedah tindakan seseorang pemimpin ketika mengendalikan orang bawahannya pada masa menjalankan tugas.

METODOLOGI KAJIAN

Reka Bentuk Kajian

Kajian ini adalah kajian tinjauan persepsi responden Model Kontigensi Fiedler (1967) dan Teori Keperluan Maslow (1954). Pendekatan Teori Laluan Maklumat digunakan untuk melihat perkaitan antara tingkah laku kepimpinan mengarah, kepimpinan menyokong, kepimpinan penyertaan dan kepimpinan berorientasikan kejayaan dengan kepuasan kerja dan komitmen kakitangan.

Populasi dan Persampelan

Populasi kajian ialah kakitangan yang berkerja di Jabatan Hal Ehwal Pelajar, Universiti Utara Malaysia, Sintok, Kedah. Jumlah responden yang terlibat ialah 120 orang

Alat Ukur Kajian

Instrumen kajian yang digunakan untuk mengkaji kepuasan kerja dalam kalangan kakitangan diambil daripada instrumen yang telah digunakan oleh Rosli (2003). Manakala instrumen kajian yang digunakan untuk mengkaji tingkah laku kepimpinan pengarah ialah alat ukur “Leadership Behaviour Description Questionnaire” (LBDQ) yang telah diubahsuai oleh House (1974).

Soalan soal selidik yang digunakan dalam kajian ini terdiri daripada empat bahagian. Bahagian A adalah soalan berhubung dengan faktor demografi responden iaitu umur, jantina, pengalaman berkerja dan kategori perkhidmatan. Sementara itu, Bahagian B pula mengandungi 50 soalan yang mengukur kepuasan kerja kakitangan, Bahagian C pula mengandungi 18 soalan yang mengukur komitmen kakitangan terhadap organisasi dan Bahagian D mengandungi 35 soalan yang berkaitan dengan tingkah laku kepimpinan pengarah di jabatan berkenaan.

DAPATAN KAJIAN

Pertama, dapatan kajian menunjukkan bahawa kepuasan dan komitmen kerja kakitangan di Jabatan Hal Ehwal Pelajar adalah tinggi. Kedua, keputusan kajian menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan kepuasan dan komitmen kerja antara kakitangan lelaki dengan kakitangan perempuan. Ketiga, kajian ini juga menunjukkan wujudnya hubungan antara tingkah laku kepimpinan dengan kepuasan kerja. Keempat kajian juga menunjukkan bahawa wujudnya hubungan antara tingkah laku kepimpinan dengan komitmen kakitangan.

Secara keseluruhannya (rujuk Jadual 1), hasil daripada keputusan kajian yang dijalankan mendapati sebahagian besar keputusan yang diperolehi tidak menyokong hipotesis nul kajian yang dibuat.

Jadual 1

Keputusan Pengujian Hipotesis

Pernyataan Hipotesis	Ujian	Keputusan
Tidak terdapat perbezaan yang signifikan daripada segi kepuasan kerja antara lelaki dan perempuan.	Ujian-t	Diterima
Tidak terdapat perbezaan yang signifikan komitmen kakitangan antara lelaki dan perempuan.	Ujian-t	Diterima
Tidak terdapat hubungan yang signifikan antaratingkah laku kepimpinan mengarah dengan kepuasan kerja.	KolerasiPearson r	Ditolak
Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tingkah laku kepimpinan menyokong dengan kepuasan kerja.	KolerasiPearson r	Ditolak
Tidak terdapat hubungan yang signifikan antaratingkah laku kepimpinan penyertaan dengankepuasan kerja.	KolerasiPearson r	Ditolak
Tidak terdapat hubungan yang signifikan antaratingkah laku kepimpinan berorientasikan kejayaan dengan kepuasan kerja.	KolerasiPearson r	Ditolak
Tidak terdapat hubungan yang signifikan antaratingkah laku kepimpinan mengarah dengankomitmen kakitangan.	KolerasiPearson r	Ditolak
Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tingkah laku kepimpinan menyokong dengan komitmen kakitangan.	KolerasiPearson r	Ditolak
Tidak terdapat hubungan yang signifikan antaratingkah laku kepimpinan penyertaan dengankomitmen kakitangan.	KolerasiPearson r	Ditolak
Tidak terdapat hubungan yang signifikan	KolerasiPearson	Ditolak

antaratingkah laku kepimpinan
berorientasikan kejayaan dengan komitmen
kakitangan

r

IMPLIKASI DAPATAN KAJIAN

Secara keseluruhannya tingkah laku kepimpinan pengarah dari aspek berorientasikan kejayaan merupakan tingkah laku yang paling dominan diamalkan oleh pengarah di Jabatan Hal Ehwal Pelajar, Universiti Utara Malaysia, di Sintok, Kedah. Implikasi yang diperolehi hasil daripada tingkah laku ini akan memastikan organisasi berupaya bersaing dengan baik dan mencapai matlamat dengan jayanya. Pengarah sentiasa meletakkan matlamat yang tinggi untuk mencapai kecemerlangan yang diharapkan. Di samping memberi sokongan dan menyertai bersama-sama dengan kakitangan dalam setiap aktiviti yang dilaksanakan.

Kesan yang paling ketara setelah kajian ini dilakukan ialah pengarah boleh mempelbagaikan tingkah laku kepimpinan yang berbeza-beza kerana ini akan menjadikan suasana organisasi lebih menarik. Maka kakitangan akan dapat bekerja dengan lebih bersemangat dengan suasana yang penuh keceriaan. Pendedahan kepada pelbagai tugas yang mencabar harus diberikan pada setiap peringkat pengalaman kakitangan mengikut kemampuan.

Implikasi terakhir daripada hasil analisis kolerasi antara tingkah laku kepimpinan dengan tahap kepuasan kerja dan komitmen kakitangan pula dapat memberikan maklumat kepada pengarah Jabatan Hal Ehwal Pelajar, Universiti Utara, Sintok, Kedah mengenai tahap kepuasan yang tinggi. Ini bermakna bahawa agenda transformasi yang dilakukan oleh pengarah di Jabatan Hal Ehwal Pelajar mendapat sokongan sepenuhnya oleh semua staf.

KESIMPULAN

Reformasi pendidikan yang sedang berlaku sekarang ini menjadikan tanggungjawab organisasi pendidikan menjadi semakin berat dalam merealisasikan Wawasan 2020. Situasi organisasi pendidikan sudah berubah selari dengan kemajuan sains dan teknologi terkini. Pihak pengurus yang terlibat dalam kepimpinan perlu mengenal pasti gaya kepimpinan yang sesuai untuk memastikan kepuasan dan komitmen kerja kakitangan sentiasa tinggi supaya boleh meningkatkan kecemerlangan organisasi. Elemen-elemen yang dapat meningkatkan kepuasan dan komitmen kerja juga perlu diberikan perhatian.

RUJUKAN

- Erondy, E. A, Okpara, J. o., & Squillace, M. (2005). *Gender Differences And Job Satisfaction: A Strategy Of University In The United States*. *Women in Management Review*, 20(3), ms. 177-190.
- Fiedler, F.F. (1967). *A Theory Of Leadership Effectiveness*. New York: Mc Graw – Hill.
- Fiedler, F.E. & J.E. Garcia. (1987). *New Approaches To Leadership Cognitive Resources And Organization Performance*, John Willey, New York.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. New York: Hoper.
- House, R. J. (1977). *A 1976 Theory of Charismatic Leadership*. In J. G. Hunt & L. L. Larson (Eds). Carbondale, IL: Southern Illinois University Press.
- Khaleque, A. (1994). *Job Satisfaction and Work in Industry*, Dhaka: University of Dhaka.
- Locke E.A. (1976). *The Nature And Causes Of Job Satisfaction*. Dlm. M. d. Dunette, Pnyt. *Hardbook Of Industrial & Organizational Psychology*. Chicago: Ranel & Mc Nally.
- Maslow, A.H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.
- Mohd Fauzi Abd. Hamid. (2000). *Hubungan Antara Tingkah Laku Kepimpinan Pengetua Dengan Kepuasan kerja Guru-Guru di Sekolah Menengah Gred A di Daerah Kubang Pasu, Kedah*. Tesis Sarjana Sintok: Universiti Utara Malaysia. Tidak terbit.
- Mohd Majid Konting. (1990). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. (1982). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behaviour*. 14: 224-247.
- Rosli Che Hassan. (2003). *Tingkah Laku Kepimpinan Pengetua Dengan Tahap Kepuasan Bekerja Guru di Sekolah-sekolah Menengah Mempunyai Tingkatan Enam*. Tesis Sarjana. Universiti Utara Malaysia. Tidak Terbit.
- Steers, R.M. (1977). *Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment*. *Administrative Science Quarterly*, 22: 46-56.
- Zalzenik, A. (2004). *Managers And Leaders: Are They Different?* *Harvard Business Review*, 82 (1), 74-81.